

# **Reseña sobre Jornada 8 de marzo - Igualdad de las mujeres AEDTSS**

## **Review about Women equality day Workshop (AEDTSS)**

JORGE ALEJANDRO MOLINA MÉNDEZ  
*Doctorando en Derecho del Trabajo*  
*Universidad Carlos III de Madrid, España*

doi: 10.20318/femeris.2025.9541

La jornada 8 de marzo “Igualdad de las mujeres”, celebrada el 6 de marzo de 2025 en el Consejo Económico y Social de España organizado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, acogió adeveras personas expertas en la materia a fin de analizar el tema de la “*Brecha de género en la Seguridad Social*”.

Previo a dar inicio con las actividades de la jornada, María Emilia Casas Baamonde, presidenta de la AEDTSS, y Antón Costas Comesaña, presidente del CES, dirigieron a las personas asistentes un mensaje reflexivo sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos académicos, sociales y políticos en España con el objetivo de continuar reduciendo la brecha de género aún presente en varios sectores, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social.

A continuación, la presidenta manifestó su preocupación por la necesidad urgente de incrementar la participación y colaboración en la investigación académica sobre estos temas, ya que considera que esta es una vía fundamental para visibilizar y abordar los problemas relacionados con la brecha de género en la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo. Posteriormente, Antón Costas Comesaña, presidente del CES, declaró inauguradas las actividades de la Jornada 8 de marzo-Igualdad de las Mujeres, no sin antes enfatizar la urgencia de promover una sociedad con igualdad de oportunidades, especialmente para las mujeres.

El primer panel moderado por Eva López Terrada se encontró integrado por la profesora Paz Menéndez Sebastián Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y directora del área de Igualdad de la Universidad de Oviedo quien en su intervención abordó el tema de “*La brecha de género y prestaciones contributivas*” así como, por la profesora Mónica Ricou Casal de la Universidad Oberta de Catalunya disertando el tema “*Brecha de género y prestaciones no contributivas*”.

En este primer panel se subrayó la importancia de comprender las realidades que subyacen a las cifras sobre la brecha de género en las pensiones. Se destacó que el modelo original del sistema de Seguridad Social fue concebido desde una perspectiva patriarcal, reflejando los roles de género predominantes en su época. Como consecuencia, dicho sistema continúa generando efectos significativos en la actualidad, evidenciados en la persistencia del "*techo de cristal*" y el *glass ceiling* que enfrentan las mujeres trabajadoras. De ahí que, estas repercusiones resulten especialmente notorias en prestaciones como la jubilación, la incapacidad permanente y la pensión de viudedad.

Asimismo, se resaltó que las mujeres perciben importes medios de pensión inferiores a los de los hombres, lo que implica que reciben menos dinero en sus prestaciones. Esta desigualdad se debe a diversos factores que contribuyen a que la brecha de género en las pensiones autogeneradas continúe afectando a las mujeres. Entre ellos destacan factores directos, como los salarios más bajos que resultan en una menor base de cotización, así como factores multicausales y de efecto circular, como la temporalidad laboral, el trabajo a tiempo parcial y el desempleo, que también inciden de manera significativa en esta brecha.

Por ejemplo, en la actualidad no es posible abordar esta desigualdad desde una sola perspectiva, ya que está presente en todos los aspectos del trabajo, incluyendo la franja de edad, los sectores de actividad y los grupos de cotización. Es importante destacar que, a diferencia de los hombres, las mujeres a menudo deben conciliar su trabajo remunerado con el trabajo no remunerado, como el cuidado del hogar o de familiares. Esta última actividad no remunerada es una de las principales razones por las que las mujeres abandonan su empleo o se ven obligadas a ingresar al mercado laboral a tiempo parcial o temporal, lo que resulta en una menor cotización a la Seguridad Social y, consecuentemente, la dificultad de acceder a las pensiones especiales de jubilación por la exigencia normativa de largas carreras de seguro como lo es la ordinaria, anticipada o parcial.

Entre otras cosas, se puso de relieve la paradoja que ha surgido en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en torno al complemento de maternidad. Esta prestación, creada en España para reducir la desigualdad de género que afecta a las mujeres, fue declarada inconstitucional y contraria a la normativa comunitaria por el TJUE, al considerar que vulneraba el principio de no discriminación por razón de sexo. Como consecuencia, al ampliarse el acceso a este complemento también a los hombres, la diferencia entre ambos sexos se ha acentuado. De hecho, se ha observado que los hombres están accediendo a esta prestación en una proporción significativa, lo que ha profundizado aún más la desigualdad en las prestaciones contributivas.

Además, se destacó la importancia de las prestaciones no contributivas desde una perspectiva de género, señalando que en España este tipo de ayudas contribuyen a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres. Esto se debe a que las mujeres suelen encontrarse en una situación de desventaja, derivada de los roles de género aún arraigados en la sociedad. En efecto, estos roles asignan de manera desproporcionada a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado de familiares dependientes, como personas mayores o hijos, lo que limita su capacidad para cotizar lo suficiente y acceder a pensiones dignas.

En síntesis, aún enfrentamos el problema de que la mayoría de las prestaciones no contributivas no han sido diseñadas específicamente desde una perspectiva de género; en el sentido de que, su objetivo principal es atender situaciones de necesidad, más que abordar directamente la brecha de género existente. Se infiere que, es necesario promover la creación de prestaciones no contributivas que ayuden a reducir esta brecha, compensando los efectos negativos de las interrupciones profesionales y laborales que enfrentan las mujeres.

El segundo panel, moderado por Carolina Blasco Jover, incluyó dos ponencias destacadas. Guillermo Rodríguez Iniesta, profesor titular de la Universidad de Murcia, expuso el tema *"Actuaciones frente a la brecha: el complemento de brecha de pensiones"*. Por su parte, Teresa Díaz de Terán López, consejera del CES de España, abordó *"La perspectiva de los agentes sociales ante la desigualdad de género en la Seguridad Social"*.

En este panel se analizó el marco normativo y las controversias surgidas en torno al reconocimiento del complemento de brecha de género previsto en el artículo 60 de la LGSS. Se destacó, entre otros aspectos, que actualmente tanto mujeres como hombres pueden acceder a este complemento, aunque en el caso de los varones se exigen requisitos adicionales, siendo suficiente haber tenido un hijo o hija y contar con el reconocimiento de una pensión contributiva para poder solicitarlo.

Por lo tanto, para que un hombre pueda acceder a la pensión de viudedad, debe cumplir ciertos requisitos. Por ejemplo, es necesario que tenga reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad. Además, el hombre debe haber generado una pensión contributiva de jubilación o de incapacidad permanente, lo que implica que haya interrumpido su carrera profesional debido al nacimiento o adopción de los hijos.

Este reconocimiento ha dado lugar a diversas controversias, derivadas de cuestiones prejudiciales planteadas en su momento por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid y el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pamplona. En estos casos, se cuestionaba si la interpretación de la Directiva 79/7/CE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, en relación con la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en materia de Seguridad Social, resultaba contraria a la normativa nacional. Las dudas se centraban, por un lado, en el reconocimiento de una prestación originalmente creada para reducir la desigualdad de género que afecta a las mujeres y, por otro, en la exigencia de requisitos más estrictos para los hombres que para las mujeres para acceder a dicha prestación, como la necesidad de acreditar una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor.

Entre los distintos temas analizados, se reflexionó sobre si este complemento persigue un objetivo legítimo y se ajusta a la Directiva 79/7/CEE. Así mismo, se cuestionó si el artículo 60 de la LGSS cumple con las exigencias de la normativa comunitaria y si el reconocimiento generalizado de este complemento está justificado, especialmente en casos en los que ya se percibe la pensión máxima.

Por otro lado, se destacó que el Consejo Económico y Social ha abordado sistemáticamente el tema de las mujeres desde una perspectiva de género desde su primera me-

moria en 1993, con el objetivo de reducir y erradicar la brecha de género institucional. Sin embargo, diversos factores han complicado este esfuerzo.

Un ejemplo significativo fue la crisis económica que atravesó España en 1992, la cual afectó gravemente al empleo, especialmente entre jóvenes y mujeres. Aunque muchas de ellas lograron incorporarse a la industria, lo hicieron percibiendo salarios generalmente inferiores a los de los hombres. Otro factor que agravó la desigualdad de género fue la pandemia de COVID-19, que intensificó el desempleo en los empleos temporales y a tiempo parcial, sectores ocupados en su mayoría por mujeres.

Cabe señalar que la situación en España ha experimentado cierto progreso, ya que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha aumentado de manera significativa. Este cambio ha sido un factor relevante en la reducción de la desigualdad de género en el ámbito laboral. Además, los roles de género en sectores tradicionalmente feminizados están comenzando a transformarse, y cada vez más mujeres ocupan puestos que antes estaban reservados a los hombres. Por lo tanto, estos avances deberían tener un impacto positivo en las prestaciones de la Seguridad Social en el futuro.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer, especialmente por parte de los interlocutores sociales y, en particular, de los sindicatos, para abordar los desafíos que continúan afectando la trayectoria profesional y laboral de las mujeres. Entre estos desafíos destacan la interrupción de la carrera laboral por motivos de maternidad, el cuidado de personas dependientes y la mayor presencia de mujeres en empleos a tiempo parcial, factores que siguen incidiendo negativamente en la desigualdad de género.

En definitiva, las jornadas pusieron de relieve la urgencia de abordar la desigualdad entre hombres y mujeres, no solo desde una perspectiva social, sino también desde un enfoque jurídico en donde, los cambios logren representar un avance hacia un sistema más equitativo. De modo que, es fundamental seguir promoviendo políticas públicas que eliminen las barreras estructurales y garanticen un acceso igualitario a las prestaciones de Seguridad Social.